العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة

د. أحمد القرعان*

* المركز الريادي للطلبة المتفوقين والموهوبين/ وزارة التربية والتعليم الأردنية/ عمان/ الأردن.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، ولتحقيق ذلك طوَّر الباحث أداة اعتمدت على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، ووزعت على عينة مكونة من (٢٦٦) معلماً ومعلمة من معلمي مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة. وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لجميع العوامل المتعلقة ببقاء المعلم في مهنة التدريس (الصفية والشخصية والعائلية والاجتماعية والمدرسية) ، كان (٢,٥٣٨) وبدرجة كبيرة، وتوصلت الدراسة أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وفقا لأثر الجنس في العوامل الاجتماعية، والشخصية والعائلية، والصفية والمدرسية لصالح الإناث. وكذلك وجود فروق وفقاً لأثر الخبرة في العوامل الشخصية والعائلية، ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة ٢٤ سنة فأكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وفقاً للعوامل الاجتماعية والصفية والمدرسية. أخيراً توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متغير العمر والعوامل الصفية.

Abstract:

This study aimed at invistigating the factors that affect the retaining of teachers in the directorate of education in Irbid 3 area. To achieve this, a questionnaire was developed by the researcher depending on the previous literature and studies. A sample of (266) teachers (Male and Female) was chosen.

It was found that the mean of the items of the whole interactions that related to retaining of teachers (class, personal and family, social and school) was (2. 538) in a high degree. The study also showed that there were statistical differences at the level (0. 05) according to the gender variable at social, family and personal, class and school factors, in favour of females. In addition there were statistical differences at the level (0. 05) according to the variable of experience at family and personal factors, in favour of teachers who have an experience over (24) years, but there were no statistical differences according to the social, class and school factors. Finally it was shown that there was a relationship between the age variable and the class factors at the level (0. 05) .

مقدمة:

إن مهنة التدريس موجودة منذ القدم، وستظل الحاجة إليها قائمة طالما أن هناك قديماً وحديثاً، وكبيراً وصغيراً، وهيئة تدريسية أكثر خبرة، وآخرين أقل خبرة يحتاجون إلى تعليم وتوجيه وإرشاد.

ويعد الدخول في التعليم ذي الجودة العالية حقاً من حقوق الإنسان الرئيسة في جميع أنحاء العالم، واستقرار المعلم في المؤسسات التربوية العامة والخاصة في المدرسة مطلب رئيس للمجتمع والدولة. ويؤدي المعلم دوراً مهماً مباشراً في التقدم العلمي والأكاديمي للطلبة، إذ توجد علاقة إيجابية بين رضا المعلم وإنجاز الطلبة، فكلما كان إنجاز الطلبة مرتفعاً، كانت معنويات المعلم عالية، مما يقود إلى بقائه في مهنة التعليم (Goodlad , 1984)

ويقود الاستمتاع بالعمل إلى الاحتمال القوي في الانخفاض الكبير في نسبة ترك الموظف لوظيفته مما يعني أن الرضا الوظيفي يتصل بشكل كبير بدرجة الاستمتاع في الوظيفة. Battersby (etal, 1990) . أما عدم الرضا، فإنه يترك أثراً كبيراً في أداء المؤسسة التعليمية وفعاليتها، وينقص الجهد الذي يبذله الموظف، وهذا يقود، في كثير من الحالات إلى ترك المؤسسة التعليمية.

وبالنسبة إلى أي عمل أو منظمة، فإن الظروف التي يعمل فيها الموظف تؤدي دوراً مهماً في رضاه وبقائه في العمل، مما ينعكس إيجاباً على عطائه، ومن ثم على المؤسسة جميعها، ففي حين تركز المؤسسة غالباً على رضا الموظف، فان العديد من المدارس تناضل من أجل تقديم أفضل ظروف العمل لتحافظ على سعادة معلميها وبقائهم فيها. إن ترك المعلمين وحدهم في غرفة صفية مغلقة أبوابها، وحرمانهم من وجود مواد أساسية للقيام بعملهم، وغمرهم في واجبات ليست ضرورية، وعدم إشراكهم بالقرارات المدرسية لا تخدم العملية التعليمية، إن مثل هذه الظروف كفيلة بعدم رضا المعلم وسعادته، وتركه يواجه صعوبات كثيرة داخل أسوار المدرسة وخارجها، ومن ثم صعوبة بقائه في المهنة (Eric hirsch , 2005) .

لقد بذل الاقتصاديون وعلماء النفس جهداً كبيراً من أجل تنوير المؤسسات التعليمية لتزويد الطلبة بالعلم والمعرفة، وتخريجهم ورفد المجتمعات بهم في جميع الميادين في أقطار العالم، ويعد المعلم هنا هو الفاعل الرئيس الذي يقوم بهذه المهمة (Buchman and Hannum, 2001) .

تعد المحافظة على بقاء المعلم المؤهل في مهنة التدريس هي الأصعب (Sergent and Emily Hannum, 2005) إذ يوجد العديد من الحواجز التي يواجهها المعلم خلال رحلته في الخدمة في مهنة التعليم، سواء أكانت هذه الحواجز نابعة من المجتمع أم من الظروف الداخلية المحيطة بمهنة التدريس، كالغرفة الصفية والبيئة المدرسية والسياسة التربوية المتبعة وغيرها. ويمكن النظر إلى رضا المعلم عن المهنة والبقاء فيها من خلال إدراكه أن مهنة التعليم هي المهنة المثالية له، وهي المهنة التي تحقق رغبته.

تؤدي ظروف العمل دوراً مهماً في تعزيز بقاء المعلم في مهنة التدريس إذ يذكر (Eric Hirsch , 2005) أنه لابد من توافر العديد من الظروف حتى يكون المعلم راغباً في المهنة:

- توافر وقت مبرمج كل يوم للمعلمين للتركيز على تطورات المنهاج الناجح، والإدارة الصفية والاستراتيجيات من أجل توفير تعليم متميز للطالب الناجح.
- وجود عدد حصص مناسب يسمح للمعلم بتقديم الحاجات التعليمية لجميع الطلاب.
- عدم إعطاء المعلم واجبات كثيرة تبعده عن الهدف السامي لوظيفتهم وهو تعليم الطلبة.
- تزويد جميع المعلمين بخطة واضحة طوال العام الدراسي.
- توفير مشرفين ذوي كفاءة عالية، وخاصة للمعلم الجديد، من أجل الإرشاد والتعاون اليومي، سواء أكان ذلك داخل الغرفة الصفية أم خارجها.
- توفير الوقت اللازم للمعلم للتعاون مع زملائه ذوي المهارات العالية.

وحتى يكون المعلم أكثر رضا في المدرسة، فلا بد من توافر الظروف الآتية:

- وجود مكان هادئ ومريح مخصص لكل معلم ليعمل سوياً مع الطلبة ومع زملائه.
- وجود وسائل تعليمية ومختبرات الكترونية وعلمية حديثة.
- وجود بيئة مدرسية آمنة.
- توفير متخصصين من علماء نفس وأطباء ومرشدين وإداريين، وكل من يستطيع تقديم المساعدة من المجتمع المحلي لتقديم المساعدة المعنوية للمعلم.
- زيادة الراتب الشهري.

وحتى يكون المعلم أكثر حماساً ونشاطاً، فعلى الإدارة المدرسية القيام بما يأتي:

- وجود مدير قوي وداعم ذي رؤية واضحة للمهمة المركزية في المدرسة.
- المشاركة في صنع القرار التربوي.
- أن يكون المعلم قائداً قوياً ومدعوماً داخل الغرفة الصفية، ومبادراً وقادراً على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.
- وجود مديرين قادرين على وقف أي نزاعات تقود إلى إعاقة العملية التربوية، لخلق جو مناسب أمام المعلمين من أجل زيادة قدرتهم على تقديم الأفضل للطلبة وللعملية التربوية.

يعتمد تطوير العملية التعليمية وتحسين كفاءتها، وزيادة فعاليتها إلى حد بعيد، على تكريس الجهود للمحافظة على بقاء المعلم في مهنة التدريس، **إذ يذكر (Bernard,2009) كثيراً من النقاط التي تساعد على بقاء المعلم في المهنة منها:**

- تطوير إعداد المعلمين الجدد، وذلك من خلال معلمين مخلصين متخصصين، وزيادة وقت الغرفة الصفية، والممارسات المؤثرة الأخرى.
- زيادة الدعم المهني للمعلم في السنة الأولى من التعليم، لتجعله قادراً على المناقشة والمحادثة مع أصحابه وطلابه، وتقديم ورش عمل وحلقات دراسية.
- زيادة رواتب المعلمين.
- تخفيض عدد الطلاب في الشعبة الواحدة، وكذلك في المدرسة.

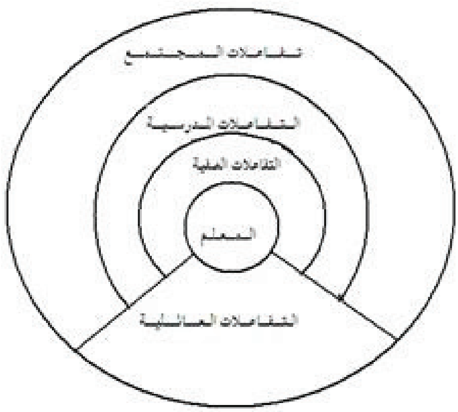
وأما (Boylan, etal, 1993) فقد ذكر المبادئ المؤثرة الآتية في قرار المعلم في البقاء أو ترك المهنة:

- الرضا الوظيفي للمعلم.
- الالتزام.
- تأثير المجتمع.
- التأثير العائلي.

إذ من الممكن وضع هذه المبادئ من خلال العوامل الصفية، والمدرسية، ومستوى تفاعل المجتمع، والعوامل العائلية. ويمكن إظهار هذه المبادئ في الأنموذج الآتي:

شكل (١)

أنموذج بقاء المعلم في المهنة



يظهر الأنموذج العلاقات المتداخلة بين جميع المبادئ، إن العوامل الصفية والعوامل العائلية لها نتائج مباشرة على قرار المعلم في بقائه في العمل. وتعود العوامل الصفية إلى مستوى ومصادر رضا المعلم، بالإضافة إلى مستوى التزامه في مهنة التعليم، ومصادر رضا المعلم تنبع من التفاعل والتداخل مع الطلبة في الغرفة الصفية، والعلاقات مع المعلمين، بالإضافة إلى التحديات التي تواجهه، في أثناء عملية التدريس.

يعد مستوى العوامل المدرسية مؤشراً يعكس النشاطات المتعددة والواسعة التي يشارك فيها المعلم خارج نشاطات التعليم في الغرفة الصفية مثل: العلاقات مع الأصدقاء والإدارة والمشرفين، بالإضافة إلى القضايا المتعلقة بالعمل نفسه كالتحضير، وإعداد الخطط والواجبات والظروف المادية والطبيعية.

وتمثل العوامل المتعلقة بالمجتمع مجموعة من العوامل كدعم أولياء الأمور للعملية التعليمية في المدرسة، والمشاركة مع المجتمع المحلي من خلال المؤسسات المختلفة، وتطوير علاقات قوية، والموقع الجغرافي للمدرسة، والأمن البيئي.

وأما العوامل التي تؤثر على اتخاذ المعلم قرار البقاء في المهنة فهي المتعلقة بالقضايا الشخصية والعائلية، إذ تعد العلاقات الاجتماعية والاستقرار، والالتزام للعائلة، وجودة نمط الحياة الشخصية، والرعاية الشخصية والصحية من أهم هذه العوامل.

ويذكر (William, Martain, 2003) النقاط الآتية لضمان بقاء المعلم في وظيفته:

- الابتعاد عن التعليم الروتيني والانتقال إلى التعليم ألمفاهيمي.
- توسع المهارات الرئيسة إلى مهارات أعلى.
- توسع التقرير الرياضي إلى الاستنتاج الرياضي وحل المشكلات.
- الانتقال من الدراسات الاجتماعية التقليدية إلى التعليم المتعدد الخلايا.
- تطوير مهارات العمل الجماعي بدلاً من العمل الفردي.
- الابتعاد عن الشعور بالعزلة الشخصية إلى الشعور بالانتماء.
- الانتقال من الأسس التنافسية إلى الأسس الأكثر تعاونية.
- الانتقال من فهم المعلومة إلى استخدام المعلومة.

فرضت التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والمعلوماتية على المعلمين مواجهة تحديات كبيرة تتمثل في تحسين مستواهم المادي والمعنوي **إذ يذكر (Markow, 2006) بعض العوامل التي تساعد في ترك المعلم لمهنة التعليم منها:**

- الصعوبات التي يواجهونها في إدارة الغرفة الصفية، والعائدة إلى حجمها الكبير، إذ يكون سلوك الطلبة هو العامل المهم. فالمعلم يستطيع إدارة الغرفة الصفية التي تحوي (٣٠) طالباً في المرحلة الابتدائية إذا كان سلوكهم مقبولاً.
- عدم وجود أي نفوذ أو قوة لدى المعلم.
- وجود عدد من الطلبة غير المحترمين، وعلى مدى العام الدراسي، يقومون بالاعتداء على الأثاث المدرسي، ويعتدي بعضهم على بعض، وعلى المعلم أحيانا، ويرمون الكتب المدرسية هنا وهناك، بالإضافة إلى رفض عمل ماهو مطلوب منهم.
- على الرغم من أن بعض الطلبة قد يحصلون على إنذار أو حرمان أو فصل مؤقت من المدرسة، لكنهم يعودون بعد فترة قصيرة، أو ينقلون إلى مدرسة أخرى، فيقومون بالسلوك السيئ نفسه.
- الرواتب المتدنية والمساعدات الأخرى.

- ♦ السيطرة الضعيفة على إدارة العمل.
- ♦ عدم الإعداد للعمل مع قدرات الطلاب المختلفة وسلوكهم المتباين.
- ♦ عدم المشاركة في صنع القرار مع المديرين والتواصل فيما بينهم.

وقد اهتم العديد من الباحثين والكتاب فتناولوا بقاء المعلم في المهنة في العديد من الجوانب، فالدراسة التي قام بها (Litt &Turk , 1985) بعنوان: «مصادر التوتر وعدم الرضا للمعلمين في المدارس الثانوية» هدفت إلى التعرف إلى مصادر التوتر وعدم الرضا التي تقود إلى ترك المعلم لوظيفته، وأجريت على عينة مكونة من (٢٩١) من معلمي هذه المدارس، تبين فيها أن المناخ المدرسي غير الصحي، وخاصة العلاقة بين المعلمين والإدارة، يؤدي دوراً مهماً في خلق جو متوتر ومن ثم التنبؤ بوظيفة متوترة.

والدراسة الأخرى التي قام بها (Colin Boylan , & others , 1993) بعنوان: «بقاء المعلم في المدارس الريفية: الرضا والالتزام ونمط الحياة» هدفت إلى التعرف إلى توجهات المعلمين في البقاء فترة طويلة في التعليم في المناطق الريفية في استراليا. وكان مجتمع الدراسة (١١٠) معلمين ممن تزيد خبرتهم على ست سنوات. توصلت الدراسة الى أن أكثر من ٩٠٪ من المعلمين راضون عن عملهم، وأن حوالي ٧٤٪ منهم قالوا إنه من غير المحتمل أن يتركوا التعليم خلال خمس السنوات القادمة، وأن ٦٦٪ منهم شعروا بأن المجتمع المحلي يقدرهم ويحترم مهنتهم.

وهدفت الدراسة التي قام بها (Clotfelter et al , 2005) بعنوان: «إعطاء المعلمين راتباً إضافياً في ولاية كارولينا الشمالية»، إلى استخدام الولاية لراتب سنوي إضافي لتحافظ على بقاء المعلمين في المناطق الأكثر فقراً، وبالتالي البقاء في المهنة. وقد أخذت عينة الدراسة من (٢٧٢) مدرسة في ولاية كارولينا الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى أن الراتب الإضافي كان له دور في تخفيض معدلات ترك المعلمين، ممن هم بعد العاشرة في الخدمة، بنسبة ١٢٪. وقد أوصت الدراسة بالمحافظة على دفع ذلك الراتب من أجل إبقاء المعلمين في المدارس الفقيرة، وعدم تركهم للمهنة.

وقام (Glennie, 2004) بدراسة كان عنوانها: «إدراك المعلمين لبيئة العمل في المدارس النائية»، أجريت على معلمي (٢٧٢) مدرسة. توصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل تؤدي دوراً مهماً في المحافظة على بقاء المعلم في تلك المدارس، وأنها تؤدي دوراً ايجابياً في رضاه عن المهنة، وقد أوصت الدراسة إلى بذل كل الجهود من أجل تطوير بيئة العمل من أجل تخفيض نسبة طلب المعلم الانتقال من المدارس النائية، والمحافظة على بقائهم في المهنة.

أما الدراسة (كمية ونوعية) التي قام بها (Johnson. etal , 2005) والتي كان عنوانها: «من يبقى في مهنة التدريس ولماذا: مراجعة للأدب النظري المتعلق ببقاء المعلم» توصلت الدراسة إلى أن قضية بقاء المعلمين الأكثر تفاعلاً مع طلابهم في المهنة، والمعلمين الأكثر تعاوناً، ويخدمون في بيئة مدرسية مناسبة، هم أكثر احتمالية للبقاء في المهنة، وأن المدارس الفقيرة تؤدي دوراً مهماً في تركها أو ترك المهنة.

وكذلك دراسة للدكتور إبراهيم عبد الله ناصر وعطية عبد الله محمود (١٩٨٤) . عنوانها: «مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن». وأجريت على عينة مكونة من ٢٢٨ معلماً، و٢٢٤ معلمة، وبمقياس اشتمل على ٨٤ بنداً توزعت على ثمانية مجالات فرعية للرضا المهني. وكانت نتائجها:

- كان الرضا متوسطاً لدى المعلمين في مجالات طبيعة المهنة والإدارة المدرسية والإشراف التربوي والمناهج المدرسية والإدارة التعليمية والعلاقة مع أولياء الأمور.
- كان الرضا جيداً لدى المعلمين في مجالي العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع التلاميذ.
- يوجد فروق ذات دلالة بين قيمة متوسط درجات الذكور والإناث.

ودراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (٢٠٠٥) بعنوان «العوامل: الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة»

هدفت إلى معرفة العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي، وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكال الغوث الدولية بغزة، وتمثلت أداة الدراسة من استبانة مكونة من خمس مجالات وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

– أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت:

سلامة النظام والانضباط المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي.

- وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي، وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقا للجنس لصالح الذكور، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا بالنسبة لسنوات الخدمة.

ودراسة الشريدي وعبد الرحيم (١٩٩٩) التي هدفت إلى التعرف إلى أنماط السلوك القيادي لدي مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة أثر كل من الجنس والخبرة والتدريب على الرضا الوظيفي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (٧٧٥) معلماً ومعلمة من المجتمع الأصلي البالغ (٥٨١٥) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث مقياس جوردن لوصف السلوك القيادي، ومقياس مينوسوتا لقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- وجود فروق بين النمط الديمقراطي والنمط التسلطي على الرضا الوظيفي، وذلك لصالح النط الديمقراطي.
- وجود فروق بين متوسطات الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات لصالح المعلمات.
- لا توجد فروق في درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة.

تناولت الدراسات السابقة في مجملها أن بقاء المعلم في مهنة التدريس يعتمد على مجموعة من الاعتبارات أهمها:

- الراتب الإضافي
- البيئة المدرسية
- احترام المجتمع المحلي وتقديره.

غير أن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة في وجود عوامل أخرى متعلقة ببقاء المعلم في مهنة التدريس مثل: العوامل الشخصية والعائلية، والتقت معها بالعوامل الصفية والاجتماعية والمدرسية. إلا أن الباحث أفاد من الدراسات السابقة بإبراز أهمية بقاء المعلم في مهنة التدريس، وتصميم أداة القياس والاطلاع على الإجراءات المختلفة التي اتبعها الباحثون في دراساتهم، مما ساعد الباحث على اختيار الإجراءات اللازمة لهذه الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لقد عملت وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية على دعم العديد من المعلمين للخدمة فيها وجذبهم إليها، عن طريق رفع مستوياتهم وتدريبهم لإعداد طلبة قادرين على مواجهة متطلبات التغير الاجتماعي والاقتصادي المتسارعة.

ويعد الارتباط الوثيق ما بين المعلم ومهنته مهماً جداً، وذلك لتطوير الهيكل التنظيمي للمدارس، وكذلك لتطوير ودعم الرضا الوظيفي، والمحافظة على بقائه في الخدمة.

لذا جاءت مشكلة الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ماهي العوامل الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة؟
- هل تختلف العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس باختلاف المتغيرات المستقلة (الجنس، والخبرة، والعمر) ؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة مما يأتي:

- تعد هذه الدراسة من الدراسات الاستكشافية الأولى التي تحاول التعرف إلى أسباب بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديريات التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.
- إن تناول هذه الدراسة للعوامل المؤثرة في أسباب بقاء المعلم في مهنة التدريس تعد إضافة، ستسهم في إثراء المكتبة العربية في مجال من مجالات الفكر التربوي الإداري.
- إن النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة ستكون مهمة لمديريات التربية والتعليم في الأردن في التعرف إلى أسباب بقاء المعلم في مهنة التدريس من ناحية، وزيادة الاهتمام والمحافظة على بقائه من ناحية أخرى.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف إلى العوامل الاكثر تاثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس.

٢. التعرف إلى العوامل الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس وفقا للمتغيرات المستقلة (الجنس، والخبرة، والعمر) .

محددات الدراسة:

تتحدد نتائج هذه الدراسة بعينة الدراسة ومدى تمثيلها لمجتمع المعلمين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة في محافظة إربد. وقد أجريت في فترة زمنية محددة (٢٠٠٩) .

تعريف المصطلحات:

◄ **العوامل**: ويعنى بها مجموعة المؤثرات الإيجابية والسلبية التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين بمدارس مديرية إربد الثالثة.

◄ **البقاء**: العملية التي تستطيع فيها المؤسسة أن تجذب الموظف للبقاء فيها عن طريق تقديم أفضل الخدمات البيئية والصحية والترفيهية والمادية والمعنوية (Eric Hirisch,2005) .

وفي هذه الدراسة البقاء هو العوامل المحفزة التي تقدمها المؤسسة التعليمية للمعلم لزيادة رغبته في العمل بجد وإخلاص، وتجعله أكثر رضا وتحدياً ودهشة، من أجل المحافظة على سعادته وبقائه في الخدمة فترة طويلة.

◄ **المعلم**: الشخص الذي يستطيع أن يرعى الطلاب، ويكون مؤهلاً ومقتدراً، ولديه معرفة واسعة من خلال التحضير والتطور المستمر والدعم، ليضمن أن كل طفل قادر على التعلم (Goodlad,1984) .

◄ **مهنة التعليم**: وجود كفاءات مهنية محددة، ومؤسسات تعنى بالتأهيل المهني، ودراسات وتدريبات بغرض النمو المهني أثناء العمل، وأخلاقيات مهنية تفيد الانتساب لها أو الخروج منها.

ومهنة التعليم في هذه الدراسة هي عمل يحقق بصورة إجرائية الأهداف التربوية، ويحقق النمو الشامل المتكامل للمتعلم والنمو الاجتماعي والاقتصادي و السياسي للمجتمع.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

لقد اُستخدم المنهج الوصفي، وذلك من خلال الأسلوب الكمي لمعرفة العوامل الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس التابعة للمدارس الأساسية والثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة في محافظة إربد ممن تزيد خدمتهم على (١٢) عاماً وعددهم (٤٠٣) معلماً ومعلمة، منهم (٢١٠) معلمين و (١٩٣) معلمة موزعين في (٤٦) مدرسة، منها (١٩) للذكور، (٢٧) مدرسة للإناث.

وقد عدت الفترة الزمنية (١٢) عاما نقطة فاصلة لبقاء المعلم في مهنة التدريس، بناء على آراء أربعة من ذوي الاختصاص في المجال التربوي، والقياس والتقويم، والدراسات الاجتماعية في جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، إذ اُعتمد الوسط الحسابي لآرائهم الأربعة كنقطة قطع. وأثبتت الدراسات أيضا أن المعلمين الأقل خدمة في المهنة هم أكثر احتمالية في ترك المهنة من الأكثر خدمة، (Perie etal. , 1997) ، (Ingersoll , 2001) . وتوصلت دراسة (Clotfelter et al , 2005) إلى أن الراتب الإضافي كان له دور في تخفيض معدلات ترك المعلمين، ممن هم بعد السنة العاشرة في الخدمة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٢٦٦) معلماً ومعلمة، منهم (١٤٣) معلماً و (١٢٣) معلمة موزعين في (٣٢) مدرسة منها (١٧) للذكور، (١٥) مدرسة للإناث، حيث تم الحصول على أسماء المعلمين والمعلمات من مديرية تربية إربد الثالثة ووضعها في وعاء، ومن ثم أختيرت العينة بالطريقة العشوائية.

أداة الدراسة:

راجع الباحث بهدف الوصول إلى المراحل النهائية من الاستبانة العديد من الكتب والدوريات والدراسات السابقة ((Clotfelter et al) ، (Glennie, 2004, 2005)) لتحديد الجانب النظري المتعلق بالعوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس. وبعد ذلك صمَّم الباحث أداة الدراسة، وتكونت من بيانات متعلقة بديموغرافية أفراد عينة الدراسة من حيث: (الجنس، والخبرة، والعمر) . بالإضافة إلى (٥٣) فقرة متعلقة بالعوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس، إذ كانت الفقرات (١– ١١) متعلقة بالعوامل الاجتماعية، والفقرات (١٢– ٢٧) متعلقة بالعوامل الشخصية والعائلية، والفقرات

(٢٨– ٣٧) متعلقة بعوامل سعادة والتزام المعلم في المهنة، والفقرات (٣٨– ٥٣) متعلقة بالعوامل المهنية.

صدق الاختبار:

للتحقق من صدق الاختبار عُرضت فقراته على مجموعة من المحكمين وعددهم (٦) أساتذة من ذوي الاختصاص في المجال التربوي، والقياس والتقويم، والدراسات الاجتماعية في جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، ومكتب التربية والتعليم لمنطقة إربد الأولى والثانية والثالثة، بالإضافة إلى عدد من المعلمين والمديرين من ذوي الخبرة الطويلة في التعليم. وأجريت التعديلات المطلوبة في ضوء مقترحاتهم.

ثبات الاختبار:

للتأكد من ثبات الاختبار طبق على عدد من المعلمين والمعلمات في مدرستي الطيبة الثانوية للذكور والإناث، وكذلك في مدرستي كفر أسد الثانوية للذكور والإناث. وقد بلغ عددهم (٥٢) معلماً ومعلمة، وهم من خارج عينة الدراسة، وضمن مجتمع الدراسة. وقد أُستخدمت معادلة كرونباخ ألفا التي تقيس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وقد بلغت قيمة ألفا الكلية للمجالات (٠,٨٩) ، في حين كانت قيمة ألفا لكل مجال حسب الجدول الآتي:

المجال	عدد الفقرات	قيمة ألفا
العوامل الاجتماعية	١١	٠,٦٥
العوامل العائلية	١٦	٠,٧٦
العوامل الصفية	١١	٠,٨٣
العوامل المدرسية	١٦	٠,٨١
الأداة ككل	٥٣	٠,٨٩

عدت هذه القيمة كافية لأغراض الدراسة. وأصبح الاختبار في صياغته النهائية يتألف من (٥٣) فقرة، حيث حُذفت (٣) فقرات، وعُدلت (٧) فقرات، من خلال إعادة صياغتها.

إجراءات البحث:

- زيارة مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة للحصول على المعلومات الخاصة بمجتمع الدراسة، وكذلك طلب إذن بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة.
- زيارة المدارس التي وقع عليها الاختيار والاجتماع مع مدير/ مديرة المدرسة والمعلمين والمعلمات المعنيين بعينة الدراسة، وبين الباحث لهم الهدف من إجراء الدراسة.
- توزيع استبانة هذه الدراسة المتعلقة بالعوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس.
- إعطاء مهلة ستة أيام، ثم جمعت الاستبانات التي عبأتها عينة الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

بوبت البيانات ورمزت وأدخلت إلى الحاسب لاستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وذلك لإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والأهمية النسبية للإجابة عن أسئلة الدراسة. وأستخدم اختبار (ت) لمعرفة أثر العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس و فقا للمتغيرات المستقلة (الجنس، الخبرة، العمر).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة. وللإجابة عن سؤالي الدراسة، **عرضت النتائج لإجابات عينة الدراسة كما يأتي:**

◄ السؤال الأول: **ما العوامل الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة؟**

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجدول (١) ، حيث أعتمد مقياس ليكرت الرباعي للحكم على مستوى استجابات أفراد العينة، حيث كان مستوى الاستجابات طبقاً للمتوسطات الحسابية كما يأتي:

- ١ –١,٥ يدل على مستوى قليل جداً من التأثير.
- أقل من١,٥ – ٢,٥ يدل على مستوى قليل من التأثير.
- أقل من ٢,٥ – ٣,٥ يدل على مستوى كبير من التأثير.
- أقل من ٣,٥ – ٤ يدل على مستوى كبير جداً من التأثير.

الجدول (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة العوامل الاكثر تاثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

العوامل الاكثر تاثيراً في بقاء المعلم بالمهنة	عدد أفراد العينة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
العوامل الصفية	٢٦٦	٢,٥٨٢	٠,٤٥٢	كبير
العوامل العائلية	٢٦٦	٢,٥٧٨	٠,٣٥٠	كبير
العوامل الاجتماعية	٢٦٦	٢,٤٩٨	٠,٣٨٧	قليل
العوامل المدرسية	٢٦٦	٢,٤٩٧	٠,٣٩٤	قليل
المعدل العام	٢٦٦	٢,٥٣٨	٠,٢٩٣	كبير

يظهر الجدول (١) أن المتوسط الحسابي للعوامل الصفية هو الأعلى بمعدل (٢,٥٨٢) وبدرجة كبيرة، وبانحراف معياري (٠,٤٥٢) ، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلم الذي تزيد خدمته عن (١٢) عاما يكون قادراً على ضبط الغرفة الصفية، ويكون احترام الطلاب له كبيراً، وذلك بسبب خبرته وقدرته على التعامل مع جميع الطلبة، واستيعاب كل السلبيات التي تحدث وإيجاد الحلول لها.

تظهر النتائج جميعها أن المعلمين باقون في مهنة التعليم في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، حيث كان المتوسط الحسابي لجميع العوامل المؤثرة في بقائه في مهنة التعليم (الصفية، والعائلية، والاجتماعية، والمدرسية) كان (٢,٥٣٨) وبدرجة كبيرة، وانحراف معياري (٠,٢٩٣) وقد يعود إلى أن السياسة التربوية قد تلبّي رغباتهم المادية والمعنوية والاجتماعية والصحية.

ويبين الجدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة أثر النشاطات الشخصية والعائلية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

الجدول (٢)

أثر العوامل الشخصية والعائلية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	نص الفقره	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
١	٢٠	أولادي مؤمنون في دراستهم المجانية خلال التعليم المدرسي.	٣,٩٦٢	١,٠٣١	كبيرة جدا
٢	١٧	لا أحتاج وقتا طويلا لأصل الى المدرسة.	٣,٧٧٤	١,٠٣٦	كبيرة جدا
٣	١٨	علاقتي الأسرية في البيت تنعكس على بقائي في الخدمة.	٢,٨٨٧	١,٠١٤	كبيرة
٤	١٥	الطريق التي أسلكها من المدرسة واليها آمنة.	٢,٨٧٢	٩٦٧.	كبيرة
٥	١٩	تساعدني زوجتي من خلال وظيفتها لمواجهة متطلبات الحياة العائلية.	٢,٧٥٢	١,١١٦	كبيرة
٦	١٤	المواصلات من المدرسة واليها متوفرة وآمنة.	٢,٧٤١	١,٠٤١	كبيرة
٧	٢٤	التعليم هو المجال الوحيد الذي استطيع العمل فيه.	٢,٧٣٧	١,١٩٤	كبيرة

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	نص الفقره	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
٨	٢٥	الحصول على الراتب التقاعدي والمكافأة هو غايتي من وجودي في المدرسة.	٢,٧٢٦	١,١٦٧	كبيرة
٩	١٦	جميع المأكولات والعصائر متوفرة في المدرسة.	٢,٦٢٨	١,٠٨٥	كبيرة
١٠	٢٣	الفرصة مفتوحة أمامي لأعمل بعد الدوام المدرسي.	٢,٣٨٧	١,١٢٢	قليلة
١١	١٢	التأمين الصحي الذي أحصل عليه راق.	٢,٣٢٣	١,١٦٦	قليلة
١٢	١٣	أشعر بالارتياح لأن جميع الخدمات متوفرة.	٢,٢٨٩	١,٠٩٣	قليلة
١٣	٢٧	الراتب الذي أحصل عليه يكفي متطلبات الحياة العائلية والاجتماعية.	٢,٠٦٤	١,١٣٩	قليلة
١٤	٢٦	الراتب الذي أحصل عليه مجز مقارنة مع وظائف الدولة الأخرى.	٢,٠٥٣	١,١٢٨	قليلة
١٥	٢٢	تعمل الوزارة على توفير خدمات ثقافية واجتماعية ورياضية بعد الدوام المدرسي.	١,٦٢٨	٠,٦٨٥	قليلة
١٦	٢١	أولادي مؤمنون في دراستهم المجانية خلال التعليم الجامعي.	١,٤٢٩	٠,٦٧٦	قليلة جدا
المعدل العام			٢,٥٧٨	٠,٣٥٠	كبيرة

ن= ٢٦٦

يظهر الجدول (٢) أن الفقرة (٢٠) : «أولادي مؤمنون في دراستهم المجانية خلال التعليم المدرسي» كانت الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٦٢) وبدرجة كبيرة جداً، وانحراف معياري (١,٠٣١) ، وهذا قد يعزى إلى أن وزارة التربية والتعليم في الأردن حريصة على أن يبقى التعليم مجانياً وفي جميع مراحله الأساسية والثانوية.

وأما الفقرة التي تلت هذه الفقرة من حيث الفقرات الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، فكانت (١٧) : «لا أحتاج وقتاً طويلاً لأصل إلى المدرسة»، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٧٤) وبدرجة كبيرة جداً، والانحراف المعياري (١,٠٣٦) ، وقد يعزى ذلك إلى أن وزارة التربية والتعليم تؤكد على وجوب نقل المعلم إلى منطقة المديرية التي يسكن فيها، إن لم يكن قد عين في البلدة نفسها التي يسكن فيها.

الفقرة (٢١) : «أولادي مؤمنون في دراستهم المجانية خلال التعليم الجامعي» كانت الأقل تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (١,٤٢٩) وبدرجة قليلة جداً، والانحراف المعياري (٠,٦٧٦) ، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلم الذي يخدم في وزارة التربية والتعليم في الأردن– وعلى الرغم من المكرمة الملكية السامية الخاصة بتوفير مقعد جامعي غير مدفوع الرسوم الجامعية– يعاني كثيراً من هذه المشكلة التي تؤرقه كثيراً خلال حياته، وتجبره ليبحث عن عمل إضافي بعد الدوام المدرسي من أجل تعليم أبنائه في أحد الجامعات الأردنية.

في حين كانت الفقرة (٢٢) : «تعمل الوزارة على توفير خدمات ثقافية واجتماعية ورياضية بعد الدوام المدرسي» في المرتبة الثانية، إذ بلغ المتوسط الحسابي (١,٦٢٨) وبدرجة قليلة، والانحراف المعياري (٠,٦٨٥) ، وقد يعزى ذلك إلى أن أندية المعلمين التي تقوم بالترويح عن المعلمين وأبنائهم متمركزة في المدن الكبرى فقط، وعلى الرغم من أن العضوية مسموحة للجميع إلا أن ذلك قد يثقل كاهله بالمال والجهد والوقت.

ويبين الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة أثر العوامل الصفية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

الجدول (٣)

أثر العوامل الصفية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	نص الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
١	٣٣	الغرفة الصفية التي أدرس فيها مريحة وحجمها مناسب.	٣,٨٣٨	٠,٨١٥	كبيرة جدا
٢	٢٩	أنا لست معلما فقط لكني مرشد وناصح وصديق وأحياناً ولي الأمر الطالب.	٣,٥٦٨	٠,٧٠٩	كبيرة جدا
٣	٢٨	يحترمني الطلاب في الغرفة الصفية.	٣,١٠٥	٢,٦٦٧	كبيرة
٤	٣٧	أتعلم أشياء جديدة كل يوم من خلال احتكاكي ومناقشاتي مع زملائي الذين يدرسون الصفوف التي أدرسها.	٢,٦٨٨	٠,٧٤٥	كبيرة
٥	٣١	سلوك الطلاب داخل الغرفة الصفية يشجعني على البقاء في المهنة.	٢,٢٩٠	٠,٩٢٠	قليلة
٦	٣٢	عدد الطلاب في الشعب التي أدرسها مناسب.	٢,٢٤١	٠,٩٤٥	قليلة

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	نص الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
٧	٣٥	عدد الحصص التي أعطيها أسبوعيا يجعلني سعيداً داخل الغرفة الصفية.	٢,١٠٢	٠,٨٧٨	قليلة
٨	٣٤	جميع الوسائل التعليمية متوفرة داخل الغرفة الصفية.	٢,٠١٩	٨٤٠٠.	قليلة
٩	٣٠	الغرفة الصفية نظيفة ومرتبة دائماً من الحصة الأولى حتى نهاية الدوام المدرسي.	٢,٠١٩	٠,٨٠٣	قليلة
١٠	٣٦	يهتم طلاب الصف بالأثاث داخل الغرفة الصفية.	١,٩٥٥	٠,٧٦٦	قليلة
		المعدل العام	٢,٥٨٢	٠,٤٥٣	كبيرة

يظهر الجدول (٣) أن الفقرة (٣٣) : «الغرفة الصفية التي أدرس فيها مريحة وحجمها مناسب» كانت الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٣٨) وبدرجة كبيرة جدا، وانحراف معياري (٠,٨١٥) ، وهذا قد يعزى إلى أن معظم الأبنية المدرسية في المملكة الأردنية الهاشمية حديثة البناء، وأن أعداد الطلبة في القرى والقرى الكبيرة يتناسب مع البناء الحديث.

جاء في المرتبة الثانية الفقرة (٢٩) : «أنا لست معلماً فقط لكني مرشد وناصح وصديق وأحياناً ولي أمر بالنسبة للطالب» إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٦٨) وبدرجة كبيرة جداً، وانحراف معياري (٠,٧٠٩) ، وهذا قد يعود إلى أن فلسفة التربية والتعليم في الأردن تقوم على أن دور المعلم لا يقتصر على إعطاء المعلومات، وإنما تسمح للمعلم بالقيام بالرعاية الكاملة للطالب ومن جميع النواحي.

أما الفقرة (٣٦) : «يهتم طلاب الصف بالأثاث داخل الغرفة الصفية»، فكانت هي الأقل تأثيرا في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (١,٩٥٥) وبدرجة قليلة، وانحراف معياري (٠,٧٦٦) ، وهذا قد يعزى إلى أن المرحلة العمرية التي يكون فيها الطالب في المدرسة هي مرحلة حب إظهار الذات بأي صورة من الصور.

تليها الفقرة (٣٠) : «الغرفة الصفية نظيفة ومرتبة دائما من الحصة الأولى حتى نهاية الدوام المدرسي»، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠١٩) وبدرجة قليلة، وانحراف معياري

(٠,٨٠٣) ، وهذا قد يعود إلى طول الفترة الزمنية التي يبقى فيها الطالب داخل الغرفة الصفية والتي تتجاوز في غالبية أيام الأسبوع ست ساعات، بالإضافة إلى أن الوزارة تعهد بمسؤولية النظافة إلى المستخدمين الذين لا يتجاوز عددهم اثنين في معظم المدارس.

ويبين الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة أثر العوامل المدرسية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

الجدول (٤)

أثر العوامل المدرسية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	نص الفقره	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
١	٤٧	مدرستي هي المكان الأمثل للعمل والتعليم والتعلم.	٣,٨١١	٠,٨٨٣	كبيرة جدا
٢	٤٤	طموحي في أن يكون تحصيلي العلمي أثناء الوظيفة كبير.	٣,٧٩٧	٠,٨٠٨	كبيرة جدا
٣	٤١	طموحي في أن يكون تحصيلي العلمي أثناء الوظيفة كبير.	٢,٧٩٧	٠,٨٤٥	كبيرة
٤	٤٠	أحب التحدي لرؤية من هو افضل مني في المدرسة.	٢,٥٢٣	٠,٨٩٥	كبيرة
٥	٣٩	كلما عملت بجد أكبر حصلت على تقدير أفضل.	٢,٤٤٤	٠,٩٦٣	قليلة
٦	٥٠	أقوم بعملي المطلوب مني لأن المدير يتوقعه مني.	٢,٤٣٦	٠,٨٦٨	قليلة
٧	٤٣	يعتقد المدير أنه من المهم أن أكون صديقا له.	٢,٣٦٥	٠,٩٤٧	قليلة
٨	٤٢	السياسة الإشرافية والإدارية التي أتلقاها مريحة.	٢,٣٢٠	٠,٩١٩	قليلة
٩	٤٦	لدي الوقت الكافي للتخطيط مع زملائي خلال اليوم المدرسي.	٢,٣٢٠	٠,٨٩٠	قليلة
١٠	٣٨	التقادير التي حصلت عليها طوال خدمتي في المهنة منصفة.	٢,٣١٦	٠,٨٨٥	قليلة
١١	٤٨	مدرستي مزودة بالتكنولوجيا الحديثة التي تسمح للطلاب بأن يكونوا ناجحين.	٢,٢٣٧	٠,٧٩٦	قليلة

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	نص الفقره	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
١٢	٤٩	فرص الترقية من درجة إلى أخرى منتظمة.	٢,١٩٦	٠,٨٩٨	قليلة
١٣	٥١	أقوم بعملي المطلوب مني لأسعد رئيسي.	٢,١٠٩	٠,٨٦٤	قليلة
١٤	٥٣	أشارك في صنع القرار المدرسي.	٢,٠٧٩	٠,٧٠٩	قليلة
١٥	٥٢	أشارك في رسم المنهاج والسياسة المدرسية.	٢,٠٦٤	٠,٧٥٢	قليلة
١٦	٤٥	الدورات التي تعقدها الوزارة تعود بالنفع المعرفي والمادي علي.	١,٨٦٥	٠,٩١٨	قليلة
المعدل العام			٢,٤٨٠	٠,٣٩٤	قليلة

يظهر الجدول (٤) أثر العوامل المدرسية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ كانت الفقرة (٤٧) : «مدرستي هي المكان الأمثل للعمل والتعليم والتعلم» هي الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨١١) وبدرجة كبيرة جدا، وانحراف معياري (٠,٨٨٣) ، وهذا قد يعزى إلى أن التعلم والتعليم قاصر فقط على المدارس، وليس هناك أي دور للمراكز الثقافية على قلتها، إضافة إلى أن المعلمين لا يجيدون حرفة أخرى يتقنونها.

تليها الفقرة (٤٤) : «طموحي في أن يكون تحصيلي العلمي أثناء الوظيفة كبير» إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٩٧) وبدرجة كبيرة جداً أيضاً، وانحراف معياري (٠,٨٠٨) ، وهذا قد يعود إلى أن وزارة التربية والتعليم في الأردن توفر العديد من المنح الدراسية كل عام لدراسة الماجستير والد كتوراة، بالإضافة إلى دراسة الدبلوم

العالي وفي جميع الجامعات الأردنية وعلى نفقتها الخاصة.

أما الفقرة (٤٥) : «الدورات التي تعقدها الوزارة تعود بالنفع المادي والمعرفي علي»، فكانت الأقل تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (١,٨٦٥) وبدرجة قليلة، وانحراف معياري (٠,٩١٨) ، والسبب في ذلك قد يعود إلى الوقت الذي تعقد فيه هذه الدورات، إذ أنها تعقد بعد الدوام المدرسي حيث يكون المعلم مرهقاً بسبب عدد الحصص والمناوبة والأعمال الأخرى الموكلة إليه، والمعلم لا يتلقى أي أجر مادي، بالإضافة إلى عدم تأمين المواصلات إلى

مكان الدورات التي غالباً ما تعقد في مركز المحافظة، ولا يميل المعلمون أصحاب الخبرات العالية –غالباً– إلى المشاركة بهذه الدورات

تليها الفقرة (٥٢) : أشارك في رسم المنهاج والسياسة المدرسية: إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٦٤) وبدرجة قليلة، وانحراف معياري (٠,٧٥٢) ، وهذا قد يعود إلى أن وزارة التربية والتعليم تعتمد على الهيئات التدريسية الجامعية أكثر من اعتمادها على الهيئات التدريسية، الذين غالباً لا يكون لهم أي دور يذكر في ذلك.

ويبين الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة أثر العوامل الاجتماعية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

الجدول (٥)

أثر العوامل الاجتماعية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة.

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	نص الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
١	٩	أشعر بالارتياح لأن الفجوة التعليمية بيني وبين المجتمع المحلي ضيقة.	٣,٦٨٨	١,١٨٠	كبيرة جدا
٢	٥	التعليم هو مهنة الحياة التي تطورني أكثر وتساهم في تغيير حياتي.	٣,٤٥٤	٠,٩٨٣	كبيرة جدا
٣	٣	حجم مدرستي مناسب لإقامة علاقات مع المجتمع.	٢,٦٩١	٠,٨٠٧	كبير
٤	٨	العلاقة التي تربطني والهيئة التدريسية والإدارية بعد الدوام المدرسي قوية.	٢,٦٥٠	٠,٨٣٩	كبير
٥	١٠	أشعر بالارتياح لأني لست من سكان البلدة التي فيها مكان وظيفتي.	٢,٥٤٩	٠,٩٧٩	كبير
٦	٤	التعليم هو مهنة الحياة التي تشرفني.	٢,٥٢٦	٠,٩١٢	كبير
٧	٢	أشعر أن مدرستي هي البيت الثاني لي.	٢,٣٦٨	٠,٨٢٨	قليل
٨	١	العلاقة التي تربط المدرسة بالمجتمع المحلي قوية.	٢,٢٩٧	٠,٧٦١	قليل
٩	١١	أولياء أمور الطلبة يساعدوني كثيرا للبقاء في هذه المهنة.	١,٨٠١	٠,٧٤٣	قليل
١٠	٧	احترام المجتمع لمهنتي واضح وكبير.	١,٧٥٢	٠,٦٩٩	قليل

الرقم التسلسلي	الرقم الترتيبي	نص الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	التقييم
١١	٦	زيارات أولياء الأمور لبيتي لمعرفة أحوال أبنائهم كثيرة.	١,٧٠٣	٠,٨٣٧	قليل
المعدل العام			٢,٤٩٨	٠,٣٨٧	قليل

يظهر الجدول (٥) أثر العوامل الاجتماعية في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ كانت الفقرة (٩) : «أشعر بالارتياح لأن الفجوة التعليمية بيني وبين المجتمع ضيقة» هي الأكثر تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٨٨) وبدرجة كبيرة جداً، وانحراف معياري (١,١٨٠) . إن المعلمين الذين يعيشون في مجتمعات مزدهرة فعالة وحيوية هم أكثر سعادة ورضا للبقاء في الوظيفة، وهم أكثر رضا أيضا عندما يعيشون في مجتمع متعلم ومثقف وقادر على التعامل والتعبير عن الرأي بحرية، إذ يعد المجتمع الأردني من أكثر المجتمعات تعليماً وثقافة، بسبب انتشار الجامعات الحكومية والخاصة في كل محافظة، إن لم يكن في كل لواء.

تليها الفقرة (٥) : «التعليم هو مهنة الحياة التي تطورني أكثر وتساهم في تغيير حياتي: » إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٤٥٤) وبدرجة كبيرة جداً أيضا، وانحراف معياري (٠,٩٨٣) ، من المؤكد أن المجتمع العربي بشكل عام، والمجتمع الأردني بشكل خاص ليس بمنأى عن دائرة العلم والمعرفة المعاصرة التي تتسارع خطاها، وتتصاعد وتيرة تقدمها بصورة لافتة للنظر، فهو جزء من المجتمع الدولي يؤثر فيه ويتأثر به، فالتعليم هو مهنة تسهم بشكل ملحوظ في صياغة مجتمعات الغد وثقافاتها وفق نمط يكاد يكون أكثر تشابهاً وتوحداً، ومن هنا، ومن التبسيط المتناهي لمهنة التعليم، أن تكون المهنة التي تطور وتساهم في تغيير حياة المعلم الأردني المندمج في العلم والمعرفة، ومن موقع الفاعل المؤثر، لا موقع التابع المقلد.

أما الفقرة (٦) «زيارات أولياء أمور الطلبة لبيتي لمعرفة أحوال أبنائهم كثيرة» فكانت هي الأقل تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (١,٧٠٣) وبدرجة قليلة، وانحراف معياري (٠,٨٣٧) ، والسبب في ذلك قد يعود إلى أن العلاقة التي تربط المجتمع المحلي بالمدرسة بشكل عام والمعلم بشكل خاص ضعيفة؛ لأن ولي أمر الطالب مطمئن على نجاح ابنه، إذ لا تسمح القوانين التربوية في الأردن بترسيب أكثر من ١٥٪ من مجموع طلاب الشعبية الصفية الواحدة، علما بأن النسبة قبل خمس سنوات كانت لا تتعدى ٦٪.

تليها الفقرة (٧) «تقدير المجتمع لمهنتي كبير» إذ بلغ المتوسط الحسابي (١,٧٥٢) وبدرجة قليلة، وانحراف معياري (٠,٦٩٩) ، وهذا قد يعود إلى أن منزلة المعلم أصبحت في نظر المجتمع الأردني متدنية نوعاً ما، وذلك بسبب عدم كفاية الراتب الشهري الذي يتقاظاه المعلم لسد حاجاته اليومية، مما قاد المعلم لقبول أي عمل إضافي بعد انتهاء دوامه المدرسي.

◄ السؤال الثاني: **هل تختلف العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس باختلاف المتغيرات المستقلة (الجنس، الخبرة، العمر) ؟**

للإجابة عن السؤال الثاني، استخدم الباحث اختبار (ت) لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة (الجنس، الخبرة، العمر) في العوامل المؤثرة على بقاء المعلم في مهنة التدريس.

- **أولاً- أثر الجنس في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس:**

يظهر الجدول (٦) أثر الجنس في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس.

الجدول (٦)

أثر الجنس في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس.

المجال	الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
العوامل الاجتماعية	ذكر	٢٦,٤٢٧	٤,١٥٧	٤,٥٠٢	٠,٠٠٠*
	انثى	٢٨,٦٧٠	٤,٠٤٥		
العوامل الشخصية والعائلية	ذكر	٣٩,٤٧٦	٥,٣٧٠	٥,٩٣٢	٠,٠٠٠*
	انثى	٤٣,٣١٧	٥,١٤١		
العوامل الصفية	ذكر	٢٥,٠٧٠	٥,٢٢٢	٢,٩٦٩	٠,٠٠٣*
	انثى	٢٦,٦٩٩	٣,٣٦٦		
العوامل المدرسية	ذكر	٣٩,٢٤٥	٥,٧٩٠	٢,٠٠٥	٠,٠٤٦*
	انثى	٤٠,٧٨٩	٦,٧٦٧		
المعدل العام	ذكر	١٣٠,٢٢٨	١٥,٦٩٤	٥,٠٧٩	٠,٠٠٠*
	انثى	١٣٩,٥٠٤	١٣,٨٤٥		

*: دال احصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠٥ = α ودرجات الحرية ٠,٢٦٤

يتضح من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي وفقا لأثر الجنس في العوامل الاجتماعية يسجل ارتفاعاً بالنسبة للإناث عنه بالنسبة للذكور إذ بلغ (٢٨,٦٧٠) و (٢٦,٤٢٧) على

التوالي. وبحساب قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات كما هو واضح من الجدول (٦) ، وجد أنها تساوي (٤,٥٠٢) ، أي أنها دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥) ، وهذا يعني أن هناك فرقا ذا دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي عينة البحث الذكور والإناث، وذلك لصالح الإناث، وهذا يعني أن الجنس له أثر في العوامل الاجتماعية في بقاء المعلم في مهنة التدريس. ويمكن أن يعود ذلك إلى أن ارتباطات الرجل الاجتماعية موزعة على مناسبات متعددة، وأن المسؤوليات الاجتماعية بعد الدوام المدرسي، هي على عاتق الرجل أكثر منها على عاتق الأنثى في المجتمع الأردني.

ويتضح من الجدول (٦) ، ومن خلال نتائج اختبار (ت) للعينات المرتبطة بأثر الجنس في العوامل الشخصية والعائلية في بقاء المعلم في مهنة التدريس، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الذكور والإناث، حيث بلغت قيمة (ت) (٥,٩٣٢) ، وسجل المتوسط الحسابي أيضا ارتفاعاً لصالح الإناث وبواقع (٤٣,٣١٧) ، في حين كان المتوسط الحسابي للذكور (٣٩,٤٧٦) ، وهذا يشير إلى أن الجنس له أثر في العوامل الشخصية والعائلية في بقاء المعلم في مهنة التدريس، ويمكن أن يعود ذلك إلى أن نشاطات الأنثى الشخصية، غالباً ما تكون، محصورة في الزيارات الشخصية ذات الطبيعة الأسرية، وأن الإناث يجدن أنفسهن وشخصيتهن في المدرسة.

وتشير نتائج تحليل اختبار (ت) في الجدول (٦) إلى وجود أثر للجنس في العوامل الصفية في بقاء المعلم في مهنة التدريس عند مستوى (٠,٠٥) بين الذكور والإناث، حيث بلغت قيمة (ت) (٢,٩٦٩) ، وسجل المتوسط الحسابي أيضا ارتفاعاً لصالح الإناث وبواقع (٢٦,٦٩٩) ، في حين كان المتوسط الحسابي للذكور (٢٥,٠٧٠) ، وهذا يشير إلى أن الجنس له أثر في العوامل الصفية في بقاء المعلم في مهنة التدريس. ويمكن أن يعود ذلك إلى أن الطالبات أكثر تجاوباً وهدوءاً واهتماماً في الحصة الدراسية، من الطلاب، مما ينعكس إيجاباً على بقاء المعلمة في المهنة.

وأخيراً يتضح من الجدول (٦) ، ومن نتائج تحليل اختبار (ت) للعينات المرتبطة باختلاف الجنس في العوامل المدرسية في بقاء المعلم في مهنة التدريس، أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الذكور والإناث، حيث بلغت قيمة (ت) (٢,٠٠٥) ، وسجل المتوسط الحسابي أيضاً ارتفاعاً لصالح الإناث، وبواقع (٤٠,٧٨٩) ، في حين كان المتوسط الحسابي للذكور (٣٩,٢٤٥) ، وهذا يشير إلى أن العوامل المدرسية المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس مختلفة باختلاف الجنس. ويمكن أن يعود ذلك إلى أن المعلمين من السهل عليهم ترك المهنة والبحث عن عمل آخر سواء أكان ذلك في الداخل أم في الخارج، إضافة إلى أن المعلمة تكون أكثر سعادة مع طالباتها من المعلم. وتتفق هذه

النتيجة عن نتيجة الدراسة التي قام بها (Luekens etal, 2004) والتي توصلت إلى أن رغبة الذكور في ترك مهنة التدريس أكثر من الإناث.

- **ثانياً- أثر الخبرة في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس:**

يظهر الجدول (٧) أثر الخبرة في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس.

الجدول (٧)

أثر الخبرة في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس.

المجال	الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
العوامل الاجتماعية	١٢- ٢٤	٢٧,٢٤٩	٤,٠٦٠	١,٢٨٢	٠,٢٠١
	٢٤ - فاكثر	٢٧,٩٦٥	٤,٦١٩		
العوامل الشخصية والعائلية	١٢- ٢٤	٤٠,٧٦٨	٥,٧٣٢	٢,٠٧١	٠,٠٣٩*
	٢٤ - فاكثر	٤٢,٢٨٢	٥,١٧٤		
العوامل الصفية	١٢- ٢٤	٢٥,٧٣٥	٤,٧٢٠	٠,٤٦٥	٠,٦٤٣
	٢٤ - فاكثر	٢٦,٠١٢	٤,١٠٤		
العوامل المدرسية	١٢- ٢٤	٤٠,٠٥٥	٦,٦٩٦	٠,٣٦٥	٠,٧١٦
	٢٤ - فاكثر	٣٩,٧٥٣	٥,٣٧٦		
المعدل العام	١٢- ٢٤	١٣٣,٨٠٧	١٥,٨٩٦	١,٠٧٩	٠,٢٨٢
	٢٤ - فاكثر	١٣٦,٠١٢	١٤,٧٥٨		

*: دال احصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠٥ = α ودرجات الحرية ٠,٢٦٤

يتضح من الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي وفقا لأثر الخبرة في العوامل الاجتماعية يسجل ارتفاعاً بالنسبة لذوي الخبرة ٢٤ سنة فاكثر إذ بلغ (٢٧,٩٦٥) ، في حين كان الوسط الحسابي لذوي الخبرة ١٢- ٢٤ سنة (٢٧,٢٤٩) . وبحساب قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات كما هو واضح من الجدول (٧) ، وجد أنها تساوي (١,٢٨٢) عند درجات الحرية (٢٦٤) ، أي أنها غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) .

ويتضح من الجدول (٧) ومن خلال نتائج اختبار (ت) للعينات المرتبطة بأثر الخبرة في العوامل الشخصية والعائلية في بقاء المعلم في مهنة التدريس أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠. ٠٥) بين المستويين (١٢- ٢٤) ، و (٢٤ سنة فاكثر) ، حيث بلغت قيمة (ت) (٢,٠٧١) عند درجات الحرية (٢٦٤) ، وسجل المتوسط الحسابي

أيضا ارتفاعاً لصالح المعلمين من ذوي الخبرة ٢٤ سنة فاكثر، حيث كان الوسط الحسابي لها (٤٢,٢٨٢) ، في حين كان المتوسط الحسابي للمعلمين من ذوي الخبره (١٢- ٢٤ سنة) (٤٠,٧٦٨) ، وهذا يشير إلى أن الخبرة لها أثر في العوامل الشخصية والعائلية في بقاء المعلم في مهنة التدريس. ويمكن أن يعود ذلك إلى أن الخبرة للمعلم والمعلمة يتبعها كثير من الحوافز والترقيات، لكنها قد تؤكد نجاح المعلمة أكثر، لأن مهنة التعليم هي أكثر تفضيلاً من المهن الأخرى في المجتمع الأردني. وتختلف هذه الدراسة مع الدراسات التي قام بها كل من (Hanushek etal. ,2004) و (Murnans etal. ,1991) وتوصلوا فيها إلى أن المعلمين ذوي الخبرة القليلة والكبيرة معرضون لترك مهنة التعليم.

وتشير نتائج تحليل اختبار (ت) في الجدول (٧) إلى عدم وجود أثر للخبرة في العوامل الصفية في بقاء المعلم في مهنة التدريس عند مستوى (٠,٠٥) ، حيث بلغت قيمة (ت) (٠,٤٦٥) .

وأخيراً يتضح من الجدول (٧) ، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مستويات الخبرة حيث بلغت قيمة (ت) (٠,٣٦٥) .

- **ثالثا: أثر العمر في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس.**

يظهر الجدول (٨) أثر العمر في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس

الجدول (٨)

نتائج معامل ارتباط بيرسون لمعرفة أثر العمر في العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس.

المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العوامل الاجتماعية	٠,٠٩٣	٠,١٢٩
العوامل الشخصية والعائلية	٠,١٠١	٠,١٠٢
العوامل الصفية	٠,١٢٨	٠,٠٣٦
العوامل المدرسية	٠,٠٠٧	٠,٩١١
المعدل العام	٠,٠٩٦	٠,١١٧

يتضح من الجدول (٨) أنه لا توجد علاقة بين متغير العمر وبين العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس (الاجتماعية والعائلية والمدرسية) حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٠٩٣) ، (٠,١٠١) ، (٠,٠٠٧) وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥) في حين توجد علاقة بين متغير العمر، وبين والعوامل الصفية إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,١٢٨) وهي دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥) ، وهذا يعني أنه كلما زاد العمر، كلما

زادت العوامل الصفية تأثيراً في بقاء المعلم في مهنة التدريس. وهذه النتيجة مختلفة مع نتيجة الدراسات التي قام بها (Boe etal. ,1997) و (Ingersoll,2001) . وتوصلا فيها إلى أن كل المعلمين من فئة الشباب وفئة الكبار راغبون في ترك مهنة التعليم.

ويظهر الجدول (٨) أيضا أنه لا توجد علاقة بشكل عام بين متغير العمر والعوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس مجتمعة حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٠٩٦) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) .

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة يقترح الباحث ما يأتي:

١. تشجيع أولياء الأمور على القيام بزيارة المدارس لمعرفة أحوال أبنائهم.

٢. توفير الدعم الكامل من أولياء الأمور والمجتمع المحلي للمعلم والعملية التعليمية،

٣. التشجيع على القيام بحملة وطنية لإصلاح آراء المجتمع عن مهنة التعليم،

٤. إتاحة الفرصة أمام المعلم للمشاركة بصنع القرار.

٥. تشجيع الطلاب على الاهتمام بالنظافة والترتيب والأثاث داخل الغرفة الصفية والبيئة المدرسية.

٦. توفير الدعم المادي الكامل لأبناء المعلمين الذين يدرسون في الجامعات الأردنية.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع بالعربية:

١. إبراهيم عبد الله ناصر وعطية عبد الله محمود (١٩٨٤) . «مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن»

٢. العاجز فؤاد ونشوان جميل (٢٠٠٥) «عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة مجلة الجامعه الاسلاميه، غزه، بحث منشور.

٣. الشريدي هيام وعبد الرحيم زهير (١٩٩٩) ، أنماط السلوك القيادي لدي مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد السادس والثلاثون، جامعة اليرموك، عمان.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1. *Battersby, D. ;Hemmings,L. , Kernod,S. ,Suther Land, S. ,&Cox, J. , (1990) »Factors Influencing the Turnover and Retention of Resigned Nurses in New South Wales Hols « Glbe: N. S. W College of Nursing.*
2. *Boe, E. E. , Bobbitt, S. A. , Cook, L. H. , Whitener, S. D. , & Weber, A. L. (1997) . Why didst thou go? Predictors of retention, transfer, and attrition of special and general education teachers from a national perspective. The Journal of Special Education, 30 (4) , 390- 411.*
3. *Buchman, C. , & Hannum, E. , (2001) , «Education and Stratification In Developing Countries: A review of Theories and Research« Annual Review of Sociology (27) , 77- 102.*
4. *Clotfelter, Charles, Elizabeth Glennie, Hellen Lad, (2005) , "Evaluation of an $1800 TeacherBonus In North Carolina. " Center for Child and Family Policy. Available online: http// www. nber. Org/ papers/ w12285.*
5. *Boylan, C. , Sinclair, R. , Smith, I. , Squires, D. , Edwards, J. , Jacob, A. , O'Malley, D. , & Nolan B. (1993) . »Retaining teachers in rural schools: Satisfaction, commitment and lifestyles. In C. ,*
6. *Eric Hirsch (2005) ; " Teacher Working Conditions are Student Learning Conditions , "Areport Governor Mike Easily on the 2004 North Carolina*

Teacher Working Conditions Survey.

7. *Glennie, Elizabeth and Coble Charles, (2004) , «Teacher Perceptions of the Work Enviornment in Hard- to – Staff Schools: Lessons from North Carolina,« Areport for Education commission of the States. Available online: http// www. ecs. Org/ html/ Issue.*
8. *Goodlad , J. I. (1984) ,» A place Called School. » New York: McGraw-Hill.*
9. *Hanushek, E. A. , Kain, J. F. , & Rivkin, S. G. (2004) . Why public schools lose teachers. Journal of Human Resources, 39 (2) , 326- 354.*
10. *Ingersoll ,R. M, (2001) , «Teacher Turnover and Teacher Shortages. » American Educational Research Journal , 38 (3) , 499- 534.*
11. *Johnson , Susan M. , Berg , Jill H. , & Donaldson , Morgaen L , (2005) , « Who Stays In Teaching and Why: Areview of the Literature on Teacher Retention. » The Project on the Next Generation of Teachers , Harvard Graduate School of Education. Available online:*
    http// www. Aarp. Org/ nrta/ teaching.
12. *Litt , M. D. , & Turk , D. C. (1985) , «Sources of Stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers. « Journa of Educational Resources , 78 , 178- 185.*
13. *Luekens, M. T. , Lyter, D. M. , Fox, E. E. , & Chandler, K. (2004) . Teacher attrition and mobility: Results from the teacher follow- up survey, 2000-01. Washington, D. C.: National Center for Education Statistics.*
14. *Marcow Dana , (2006) , « The Metlife Survey of the American Teachers: Expectations and Experiences. »*
15. *Murnane, R. J. , Singer, J. D. , Willett, J. B. , Kemple, J. J. , & Olsen, R. J. (1991) . Who will teach?: Policies that matter. Cambridge: Harvard University Press*
16. *Perie ,M. , Baker , D. , and Whitener , S. (1997) , « Job Satisfaction Among Teachers»: Effects of Workplace Conditions , Background Characteristics , and Teachers Compensation.*
17. *Washington , D. C.: National Centor for Education Statistics , U. S. Department of Education.*
18. *Sara Bernard, (2009) , « The Edutopia Poll: What Works In Public Education ? « The George Lucas Educational Foundation.*
    Shang, G. M. (1991) , An Analysis of Job Satisfaction) , Dissertation Abstracts International,

19. *Tangi ,Sergant & Emily Hannum, (2003) ,»Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction Among Primary Schools» ,Teachers in Rural Schools,University of Pennsylvania.*

20. *William C. Martain , PH. D , (2003) , «Control Theory: Applications To Middle – Level School Enviornment«*